

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling berkaitan, untuk lebih memahami pengertian Pendidikan dan Pelatihan dapat dijelaskan di bawah ini.

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengelolaan program pendidikan pelatihan tidak jauh berbeda dengan pengelolaan sebuah proyek atau program tertentu. Akan tetapi, seringkali pengelolaan program pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai suatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditengarai dengan "tingkat keseriusan dan komitmen" berbagai pihak. Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih menguntungkan "mengelola proyek fisik" daripada "proyek pengembangan sumberdaya manusia melalui program pendidikan pelatihan". Di samping itu, tercermin pula dalam "penyediaan atau alokasi

dana" yang relatif kecil untuk komponen pendidikan pelatihan, baik pendidikan dan pelatihan bagi staf maupun pendidikan dan pelatihan bagi kelompok sasaran.

Secara yuridis pengertian pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada dua sumber yaitu, yang pertama Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, dinyatakan bahwa “ Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat kita pahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah bagian dari kegiatan pendidikan.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, di samping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. Termasuk dalam kegiatan sejenis adalah panti

penyuluhan, magang, bimbingan belajar, Kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan dan sanggar. Pelatihan dapat dilakukan dalam jenis dan ruang lingkup pendidikan keagamaan, pendidikan jabatan kerja, pendidikan kedinasan, dan pendidikan kejuruan.

Menurut Gomes dalam Soekidjo (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

2.1.2 Prinsip - Prinsip Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Pengelolaan manajemen pelatihan tidak berlangsung begitu saja melainkan melalui serangkaian proses kegiatan berupa pengetahuan, pemahaman, sikap dan keterampilan, hal ini dikemukakan oleh beberapa ahli di bawah ini.

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di sekolah dan pendidikan nonformal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal di keluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik, yakni (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat kontinu dan fungsional, (3) bersifat positif dan aktif, (4) bersifat permanen, bukan sementara, (5) bertujuan atau terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Sudjana (2007:36).

Belajar merupakan proses psikologis yang mengubah tingkah laku individu, yang berupa kemampuan aktual dan potensial, yang berlaku dalam waktu yang relatif lama, dan diperoleh dengan usaha sadar Sudjana (2007:37)

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar seringkali digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan mengacu kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar; pembinaan mengacu kepada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh trikonidisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. Konsistensi berarti bahwa kegiatan pendidikan harus serasi dan ajeg dalam mengembangkan potensi peserta didik. Konvergensi berarti pendidikan bertolak dari suatu landasan yang jelas. Kontinuitas berarti bahwa pendidikan harus ditempuh dan berkelanjutan Sudjana(2004:29).

2.2 Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Sebagai suatu proses, istilah manajemen atau pengelolaan pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan trisula aktivitas, yakni (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, dan (c) evaluasi.

Menurut Notoatmodjo (2009: 18) Siklus pelatihan ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assesment*)
Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan – kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi.
- b. Menetapkan Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan pada hakekatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut yaitu adanya perubahan kemampuan.
- c. Pengembangan Kurikulum
Yaitu menentukan metoda belajar mengajar yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut.

- d. **Persiapan Pelaksanaan Diklat**
Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan – kegiatan administrasi.
- e. **Pelaksanaan Diklat**
Adalah hal - hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat, antara lain adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian.
- f. **Evaluasi**
Setelah berakhirnya pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi yang mencakup: (1) Evaluasi terhadap proses kegiatan Diklat, dan (2) evaluasi terhadap hasil dari kegiatan diklat.

Pada dasarnya Mengelola Pelatihan (*Managing Training*) tidak ada bedanya dengan Mengelola Proyek yang sudah kita kenal selama ini. Pada umumnya Daur Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dapat dibagangkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Prosedur Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan
Sumber: Notoatmodjo (2009: 18)

Menurut Notoatmodjo (2009: 20) Daur manajemen pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan “Pendekatan Pendidikan dan Pelatihan Sistematis” (*Systematic Training Approach*). Pendekatan ini berkaitan dengan prosedur mengelola pendidikan dan pelatihan, yang diawali dari adanya permasalahan yang dihadapi yang dapat mengganggu pencapaian tujuan yang diharapkan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut yang sesuai dengan upaya pemecahan masalah melalui pendidikan dan pelatihan.

Prosedur pengelolaan pendidikan dan pelatihan secara hierarkis dapat diuraikan sebagai berikut. Langkah 1: Identifikasi dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Langkah 2: Menguji dan Analisis Jabatan dan Tugas Langkah 3: Klasifikasi dan Menentukan dan Peserta Pelatihan Langkah 4: Rumuskan Tujuan Pelatihan Langkah 5: Pendesainan Kurikulum dan Silabus Pelatihan Langkah 6: Perencanaan Program Pelatihan Langkah 7: Penyusunan dan Pengembangan Kerangka Acuan (TOR) Langkah 8: Pelaksanaan Program Pelatihan Langkah 9: Evaluasi Program Pelatihan Langkah 10: Tindak Lanjut Pelatihan Sebagai langkah awal, mengelola program pelatihan.

Mengelola program pelatihan adalah penjajagan dan analisis kebutuhan pelatihan, baik kebutuhan pelatihan yang bersifat kelembagaan, kesatuan unit dalam lembaga atau kebutuhan pelatihan yang bersifat individual. Kebutuhan pelatihan ini dapat dikategorikan dalam dua jenis, yaitu kebutuhan yang ada saat ini maupun kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang, sebagai akibat adanya berbagai perubahan. Di sisi lain, langkah ini disertai pula dengan

identifikasi sumber daya yang dimiliki sehingga memungkinkan permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Mengingat adanya berbagai keterbatasan, baik keterbatasan dana maupun keterbatasan lain, perlu pula ditempuh berbagai langkah untuk menetapkan skala prioritas, dengan menguji “bagian atau unit manakah atau siapa saja dan posisi apa saja” yang perlu diprioritaskan dengan jalan melakukan analisis jabatan atau analisis posisi melalui analisis tugas, uraian tugas, dan analisis spesifikasi tugas, kemudian dilanjutkan dengan analisis terhadap pengetahuan, ketrampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi “standar” yang diharapkan dalam uraian tugas yang ada. Berdasarkan hasil analisis ini, langkah berikutnya menetapkan “siapa” atau “calon peserta” yang potensial untuk mengikuti program pelatihan.

Dari rangkaian kegiatan tersebut, secara garis besar sudah dapat teridentifikasi “isi” atau “materi” pelatihan yang diharapkan untuk dapat memenuhi persyaratan berdasarkan dalam “uraian tugas” dan “tujuan lembaga”. Kemudian langkah terperinci dan spesifik dapat disusun dalam tahapan-tahapan perencanaan pelatihan.

Dalam mendesain kurikulum dan merencanakan program pelatihan, hendaknya dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pihak terkait, terutama pihak manajemen untuk memperoleh komitmen lebih jauh guna “menciptakan situasi yang mendukung dalam implementasi dan pasca pendidikan pelatihan.

Keterlibatan dan komitmen semua pihak, terutama pihak manajemen, akan menjadi kunci keberhasilan program pendidikan pelatihan. Pepatah mengatakan bahwa “perencanaan yang baik berarti setengah pekerjaan telah terselesaikan”. Pada umumnya, perencanaan pendidikan dan pelatihan lebih banyak membutuhkan waktu daripada pelaksanaannya.

Hal - hal yang perlu diperhatikan dalam merencanakan program pendidikan dan pelatihan, antara lain: (1) latar belakang kegiatan, (2) tujuan pelatihan; (3) peserta pendidikan dan pelatihan; (4) biaya/sumber dana; (5) waktu dan tempat pelatihan, (6) jadwal pelatihan (waktu, materi, dan pemateri); (7) susunan panitia pelaksana; (8) tata tertib; dan (9) nara sumber.

Dalam pelaksanaannya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang menyangkut komunikasi, fasilitator, peserta dan prasarana pendukung lainnya. Terakhir adalah evaluasi pelatihan dan tindak lanjut. Banyak pelatihan yang dilakukan hanya menyelenggarakannya saja, setelah itu tidak ada tindak lanjutnya. Evaluasi pendidikan dan pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui berbagai kekurangan, kelemahan, dan kelebihan, baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi.

Stufflebeam & Shinkfield dalam Krisna (2007). Dalam melakukan penilaian terdapat kegiatan menentukan nilai suatu program (*judgement*). Objek evaluasi adalah program yang hasilnya memiliki banyak dimensi, antara lain,

kemampuan, kreativitas, sikap, minat, dan keterampilan. Melalui evaluasi dan tindak lanjut, pelatihan dapat diketahui manfaat dan dampaknya.

Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik, yakni (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat kontinu dan fungsional, (3) bersifat positif dan aktif, (4) bersifat permanen, bukan sementara, (5) bertujuan atau terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Surya M (2004: 24).

Dengan demikian, belajar merupakan proses psikologis yang mengubah tingkah laku individu, yang berupa kemampuan aktual dan potensial, yang berlaku dalam waktu yang relatif lama, dan diperoleh dengan usaha sadar Sudjana (2007: 56).

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar seringkali digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan mengacu kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar; pembinaan mengacu kepada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh trikonidisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. Konsistensi berarti bahwa kegiatan pendidikan harus serasi dan ajeg dalam mengembangkan potensi peserta didik. Konvergensi

berarti pendidikan bertolak dari suatu landasan yang jelas. Kontinuitas berarti bahwa pendidikan harus ditempuh dan berkelanjutan Sudjana (2007: 65).

Sebelum suatu program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi, perlu dilakukan suatu analisis yang jelas tentang pendidikan dan pelatihan untuk kebutuhan perusahaan. Setelah melihat adanya kebutuhan perusahaan perlu dibuat program yang sesuai dan benar-benar mencapai sasaran kebutuhan perusahaan.

Organizational maintenance (pemeliharaan organisasi) bertujuan untuk menjamin kestabilan/kelancaran di dalam tersedianya keterampilan pegawai yang tidak memadai. Kurangnya pengetahuan pegawai apabila akan dialih tugaskan akan menimbulkan adanya kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan. dapat meningkatkan mutu/ keterampilan tenaga kerja.

Organizational culture (budaya organisasi), merefleksikan sistem nilai atau filosofi organisasi. Dilakukan dengan melihat budaya kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Dessler (2006: 76) mengemukakan :
“Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan persepsi yang dimiliki pegawai pada umumnya dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja.”

Dengan perkataan lain, para pegawai menangkap isyarat tentang perusahaan mereka dan dari syarat-syarat ini mereka membentuk suatu gambaran yang padu tentang jenis organisasi tempat mereka bekerja.

Dessler (2006: 80) analisis kebutuhan pelatihan itu adalah: a) mengidentifikasi keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas, b) Menganalisis peserta untuk memastikan bahwa

program akan sesuai dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman, dan keterampilan juga sikap dan motivasi pribadi mereka, c) Menggunakan penelitian untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

2.2.1 Langkah – Langkah Analisis Diklat

Analisis harus dilakukan dengan seksama agar hasilnya benar - benar bermanfaat dalam penyelenggaraan Diklat.

Menurut Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2003: 24) ada empat langkah dalam melakukan analisis kebutuhan diklat. Keempat langkah itu adalah: (1) melakukan analisis kesenjangan yaitu memeriksa kinerja aktual organisasi dan anggotanya dibandingkan dengan standar yang ada atau standar baru yang ditetapkan dalam rangka pertumbuhan dan pengembangan; (2) mengidentifikasi prioritas yaitu mengkaji prioritas dalam kaitannya dengan kadar pentingnya bagi tujuan, realitas, dan kendala organisasi ; (3) mengidentifikasi penyebab masalah kinerja dan atau peluang yaitu perlu untuk mengetahui kinerja yang seharusnya untuk dapat menerapkan solusi yang tepat; serta, (4) mengidentifikasi solusi dan atau peluang pertumbuhan yaitu menentukan pelatihan jika masalahnya adalah kemampuan, kegiatan pengembangan organisai jika masalahnya tidak terletak pada kemampuan. Analisis kebutuhan perlu dilakukan jika, ada masalah atau disefisiensi kinerja, peralatan atau prosedur baru, peluang pengembangan atau permintaan perubahan dalam pelatihan yang sekarang, atau perlunya pelatihan baru karena adanya kebijakan baru, atau untuk mengantisipasi adanya perubahan di masa depan.

Analisis kebutuhan Diklat diperlukan untuk menentukan langkah pelaksanaan Diklat supaya Diklat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam penyelenggaraan Diklat.

Menurut Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2003: 25) Analisis kebutuhan membantu untuk menjamin ketepatan solusi masalah, mengidentifikasi isu pelatihan, dan memastikan bahwa pembelajaran dalam topik tertentu belum tercakup dalam program pelatihan yang ada. Yang meliputi empat analisis yaitu: (1) Analisis Kinerja adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi

kesenjangan antara kinerja yang terjadi dan yang diharapkan serta faktor - faktor yang menghambat terwujudnya kinerja yang diinginkan; (2) Analisis fungsi adalah apabila yang dianalisis adalah suatu posisi yang melaksanakan sejumlah besar tugas; (3) Analisis pekerjaan adalah proses untuk menyusun daftar semua tugas bagi pekerjaan atau posisi tertentu; (4) Analisis tugas adalah upaya menganalisis pekerjaan dan menguraikan semua tugas yang tercakup dalam pelaksanaannya.

2.2.2 Desain Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan tahap desain pelatihan adalah dihasilkannya rencana pengembangan pelatihan yang menjadi pedoman pengadaan materi strategi pelatihan. Tahap ini adalah tahapan untuk melakukan pengembangan program pelatihan secara sistematis. Apabila tahapan analisis kebutuhan dilakukan dengan cermat maka akan menghasilkan model program pelatihan. Meliputi kegiatan – kegiatan seperti di bawah ini:

Teknik untuk menentukan isi, urutan, media, dan metode pelatihan dapat bervariasi, dari yang sangat formal sampai yang kurang formal. Penggunaan kombinasi teknik tradisional, *table-top*, verifikasi, analisis dokumen, dan identifikasi pola biasanya akan paling efisien.

Menurut Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2003: 30), hal - hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun desain pelatihan adalah: (1) tujuan pelatihan adalah hasil menyeluruh/kompetensi yang diharapkan dimiliki peserta dengan melaksanakan rencana pelatihan; (2) Media pelatihan bagaimana cara melakukan pelatihan yang menyangkut pertanyaan tentang media yang digunakan; (3) Tujuan pembelajaran, apa yang akan dapat dilakukan peserta sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran dalam topik tertentu; (4) Metode/kegiatan pembelajaran apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran; dan (5) Dokumentasi/bukti belajar, yaitu bukti yang dihasilkan selama mengikuti kegiatan belajar, ini adalah hasil bahwa seseorang dengan melihat, mendengar, merasa, membaca, melakukan dan sebagainya; (6)

Evaluasi, penilaian dan pertimbangan atas kualitas bukti untuk menyimpulkan apakah peserta mencapai tujuan pembelajaran atau tidak.

2.2.3 Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam tahap ini semua program pelatihan, dokumen, dan bahan evaluasi direvisi, ditulis, atau diproduksi ulang. Pada saat mengadakan manual pelatihan, bahan dan alat bantu pelatihan, perlu dilakukan evaluasi untuk menentukan efektivitas, efisiensi biaya, dan kelayakterapannya terhadap kebutuhan pelatihan.

Pengembangan dapat berarti menggunakan bahan atau merevisi bahan lain yang sudah ada, atau membuat bahan baru. Bahan dari organisasi atau fasilitas lain yang memiliki tugas dan fungsi serupa seringkali dapat membuat tugas pengembangan relatif mudah dan lebih efisien. Kadar formalitas dan kerumitan bahan pelatihan dipengaruhi oleh kadar kerumitan dan resiko pekerjaan atau tugas.

Unsur - unsur pengembangan Diklat adalah sebagai berikut:

- a. Bahan pelatihan dikembangkan atau dimodifikasikan dengan menggunakan tujuan pembelajaran yang disusun dari analisis informasi yang mencerminkan persyaratan kinerja.
- b. Persyaratan *review* dan persetujuan ditetapkan dan dilaksanakan sebelum semua bahan pelatihan digunakan

- c. Bahan pelatihan dikembangkan dengan pedoman dan struktur yang menjamin adanya konsistensi presentasi dan evaluasi
- d. Pengembangan bahan pelatihan dilakukan dengan memperhatikan prinsip - prinsip pembelajaran yang lazim ditetapkan bagi orang dewasa.

Produk tahap pengembangan setidaknya mencakup yang berikut: (1) Manual administrative pelatihan (mikro); (2) Pedoman dan bahan evaluasi, (3) Alat bantu pembelajaran, (4) Bahan bagi peserta; (5) Bahan pelatihan dalam pekerjaan; (6) Jadwal pelatihan; (7) Soal ujian; (8) Bahan evaluasi program; dan (9) Sistem dokumentasi pelatihan.

2.2.4 Pelaksanaan Diklat

Selama pelaksanaan, proses pembelajaran dikelola dengan baik dan kadar prestasi peserta dalam mencapai tujuan pelatihan/pembelajaran dinilai. Hasil akhir pelaksanaan pelatihan adalah sejumlah peserta yang terlatih. Peserta yang memenuhi persyaratan selama proses pelatihan telah memiliki seperangkat kompetensi yang akan ditetapkan di tempat kerja mereka. Mereka telah siap menerapkan hasil belajar di tempat kerja masing - masing.

Unsur - unsur pelaksanaan mencakup hal berikut:

- a. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan bahan dan prosedur pelatihan yang disetujui.
- b. Kegiatan pelatihan mendorong partisipasi peserta secara langsung dalam proses pembelajaran.
- c. Instruktur menggunakan metode fasilitasi pembelajaran yang sesuai dengan isi dan tujuan pelatihan.
- d. Penguasaan peserta atas tujuan pelatihan dievaluasi dengan menggunakan sarana yang sesuai. Sarana itu dapat berupa ujian, baik berbentuk tertulis atau lisan, ujian performa, kuis, permainan peran, studi kasus, dan atau latihan kelompok.

Produk pelaksanaan diklat dapat mencakup hal berikut:

- a. Jadwal Pelatihan
- b. Dokumen peserta
- c. Catatan evaluasi dalam pelatihan: program, penyelenggaraan, instruktur, dan peserta (hasil belajar).
- d. Daftar peserta yang terlatih

2.2.5 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan pelatihan pada dasarnya untuk menyiapkan sumber daya yang kompeten supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kompetensi yang diinginkan. Semua aspek pelatihan perlu dievaluasi secara

berkala untuk menentukan efektivitasnya. Perubahan yang terjadi sebagai hasil dari proses evaluasi itu harus terdokumentasi dengan baik.

Agar program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan efektif maka program tersebut harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan perusahaan, yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan. Peningkatan usaha belajar, para pegawai harus menyadari perlunya memperoleh informasi yang baru atau memperoleh ketrampilan baru dan berkeinginan untuk belajar hendaknya tetap dapat dipertahankan.

Dessler (2006: 85) mengemukakan mengenai evaluasi sebagai berikut: Terdapat dua masalah dasar yang harus dikemukakan bila mengevaluasi sebuah program pendidikan dan pelatihan. Pertama adalah rancangan dari telaah evaluasi dan terutama apakah eksperimentasi terkendali yang akan digunakan. Kedua adalah efek latihan yang dapat diukur. Eksperimen terkendali adalah metode terbaik untuk digunakan dalam mengevaluasi sebuah program pelatihan untuk menguji efektivitas sebuah program pelatihan, yang lebih disukai adalah dengan tes sebelum dan sesudahnya.

2.2.5.1 Metode Evaluasi Diklat

Ada sejumlah kegiatan evaluasi yang menyediakan informasi tentang efektivitas program pelatihan. Kegiatan yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi dalam pelatihan
- b. Evaluasi fasilitasi pelatihan
- c. Evaluasi pasca pelatihan

- d. Tindakan perubahan
- e. Evaluasi komprehensif program pelatihan.

2.2.5.2 Produk Evaluasi

Menurut Produk yang umumnya dihasilkan dari evaluasi pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Dokumen hasil evaluasi
- b. Dokumen tindakan perbaikan
- c. Data analisis yang dimuktahirkan
- d. Bahan pelatihan yang akurat dan mutakhir.

Sumber Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2003: 45)

2.3 Strategi Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu faktor yang ikut menentukan efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah ketepatan penggunaan strategi atau teknik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi, pemilihan strategi bukan pekerjaan yang mudah karena tidak ada strategi yang tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi pendidikan dan pelatihan bergantung waktu, tempat, bahan, dan peserta pendidikan dan pelatihan.

Zaltman dalam Krisna (2007) menyebutkan empat strategi pendidikan dan pelatihan, yakni strategi fasilitatif, reedukatif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan hubungan antara pelatih dan peserta latihan. Hubungan di antara keduanya dapat berupa hubungan interaktif, proaktif, dan reaktif. Hubungan interaktif menunjukkan kerjasama yang harmonis antara pelatih dan peserta, hubungan

proaktif menunjukkan pelatih lebih berinisiatif, dan hubungan reaktif menunjukkan peserta lebih responsif.

2.4 Pendidikan Kepramukaan

Kepramukaan merupakan organisasi pendidikan non formal yang keanggotannya bersifat sukarela, yang dilakukan di luar lingkungan rumah.

Menurut Nugraha (2009: 116) Pendidikan kepramukaan adalah proses pendidikan yang praktis, di luar lingkungan sekolah dan di luar lingkungan keluarga yang dilakukan di alam terbuka dalam bentuk kegiatan yang menarik, menantang, menyenangkan, sehat, teratur dan terarah dengan menerapkan Prinsip Dasar kepramukaan dan Metode Kepramukaan, yang sasaran akhirnya adalah terbentuknya watak kepribadian dan akhlak mulia.

Gerakan Pramuka mendidik kaum muda Indonesia dengan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan yang pelaksanaannya diserasikan dengan keadaan, kepentingan dan perkembangan bangsa dan masyarakat Indonesia agar menjadi manusia Indonesia yang lebih baik, dan anggota masyarakat Indonesia yang berguna bagi pembangunan bangsa dan negara.

2.5. Prinsip Dasar Kepramukaan

Prinsip dasar kepramukaan sebagai norma hidup anggota gerakan Pramuka. Prinsip dasar kepramukaan menjadi dasar filosofipelaksanaan kode kehormatan Pramuka dalam kehidupan sehari – hari seorang Pramuka, sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa, individu dan anggota masyarakat serta lingkungannya.

Menurut Nugraha (2009: 132) Prinsip dasar kepramukaan sebagai norma hidup sebagai anggota Gerakan Pramuka, ditanamkan dan ditumbuh kembangkan kepada setiap peserta didik melalui proses penghayatan oleh dan untuk diri pribadi dengan bantuan para Pembina, sehingga pelaksanaan dan pengalamannya dapat dilakukan dengan inisiatif sendiri, penuh kesadaran, kemandirian, kepedulian, tanggungjawab serta keterikatan moral, baik sebagai pribadi.

Prinsip Dasar Kepramukaan meliputi:

- a. Iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Peduli terhadap bangsa dan tanah air, sesama hidup dan alam seisinya.
- c. Peduli terhadap diri pribadi.
- d. Taat kepada Kode Kehormatan Pramuka.

Prinsip dasar kepramukaan sebagai norma hidup sebagai anggota Gerakan Pramuka, ditanamkan dan ditumbuh kembangkan kepada setiap peserta didik melalui proses penghayatan oleh dan untuk diri pribadi dengan bantuan para Pembina, sehingga pelaksanaan dan pengalamannya dapat dilakukan dengan inisiatif sendiri, penuh kesadaran, kemandirian, kepedulian, tanggungjawab serta keterikatan moral, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Pada hakekatnya anggota Gerakan Pramuka wajib menerima Prinsip Dasar Kepramukaan, dalam arti:

- a. Menaati perintah Tuhan Yang Maha Esa dan menjauhi larangannya serta beribadah sesuai tata cara dari agama yang dipeluknya.
- b. Memiliki kewajiban untuk menjaga dan melestarikan lingkungan sosial, memperkokoh persatuan, serta menerima kebinekaan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- c. Memerlukan lingkungan hidup yang bersih dan sehat agar dapat menunjang dan memberikan kenyamanan dan kesejahteraan hidup dan karenanya setiap anggota Gerakan Pramuka wajib peduli terhadap lingkungan hidup dengan cara menjaga, memelihara dan menciptakan kondisi yang lebih baik.
- d. Mengakui bahwa manusia tidak hidup sendiri, melainkan hidup bersama berdasarkan prinsip peri-kemanusiaan yang adil dan beradab dengan makhluk lain ciptaan Tuhan, khususnya dengan sesama manusia.
- e. Memahami prinsip diri pribadi untuk dikembangkan dengan cerdas guna kepentingan masa depan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2.6 Metode Kepramukaan

Metode Kepramukaan merupakan suatu sistem, yang tiap unsurnya mempunyai fungsi pendidikan yang spesifik dan saling memperkuat serta menunjang tercapainya tujuan pendidikan Gerakan Pramuka.

Menurut Nugraha (2009: 126) Adalah suatu cara memberikan pendidikan watak kepada peserta didik melalui kegiatan kepramukaan. Pendidikan kepramukaan merupakan proses belajar mandiri yang progresif bagi kaum muda untuk mengembangkan diri pribadi seutuhnya, meliputi aspek mental, moral, spiritual, emosional, sosial, intelektual dan fisik, baik bagi individu maupun sebagai anggota masyarakat maka dibutuhkan suatu Metoda /ketentuan khusus yang kita sebut Metoda Kepramukaan.

Metode Kepramukaan pada hakekatnya tidak dapat dilepaskan dari Prinsip Dasar Kepramukaan yang keterkaitanya keduanya terletak pada pelaksanaan Kode Kehormatan Pramuka. PDK (Prinsip Dasar Kepramukaan) dan MK

(Metode Kepramukaan) harus dilaksanakan secara terpadu, keduanya harus berjalan seimbang dan saling melengkapi. Setiap unsur pada Metode Kepramukaan merupakan subsistem tersendiri yang memiliki fungsi pendidikan spesifik, yang secara bersama-sama dan keseluruhan saling memperkuat dan menunjang tercapainya tujuan pendidikan kepramukaan.

Metode kepramukaan merupakan salah satu cara belajar interaktif progresif melalui:

- a. Pengamalan Kode Kehormatan Pramuka.
- b. Belajar sambil melakukan.
- c. Sistem beregu.
- d. Kegiatan yang menantang dan menarik serta mengandung pendidikan yang sesuai dengan perkembangan rohani dan jasmani anggota muda.
- e. Kegiatan di alam terbuka.
- f. Kemitraan dengan anggota dewasa dalam setiap kegiatan.
- g. Sistem tanda kecakapan.
- h. Sistem satuan terpisah untuk putra dan untuk putri.
- i. Kiasan dasar.

Pasal 21 Undang - Undang Gerakan Pramuka Tahun 2010

Ayat 1 Pusat pendidikan dan pelatihan kepramukaan, merupakan bagian integral dari kwartir yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan

pendidikan dan pelatihan anggota gerakan pramuka, melakukan evaluasi kurikulum pendidikan kepramukaan, sertifikasi kompetensi tenaga pendidik.

Ayat 2 Pusat pendidikan dan pelatihan kepramukaan berada di tingkat cabang, daerah, dan nasional.

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut Nurhalis (2007) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, hasil analisis deskriptif jawaban responden menunjukkan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti sangat bermanfaat bagi pegawai, hendaknya pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis lebih sering lagi dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

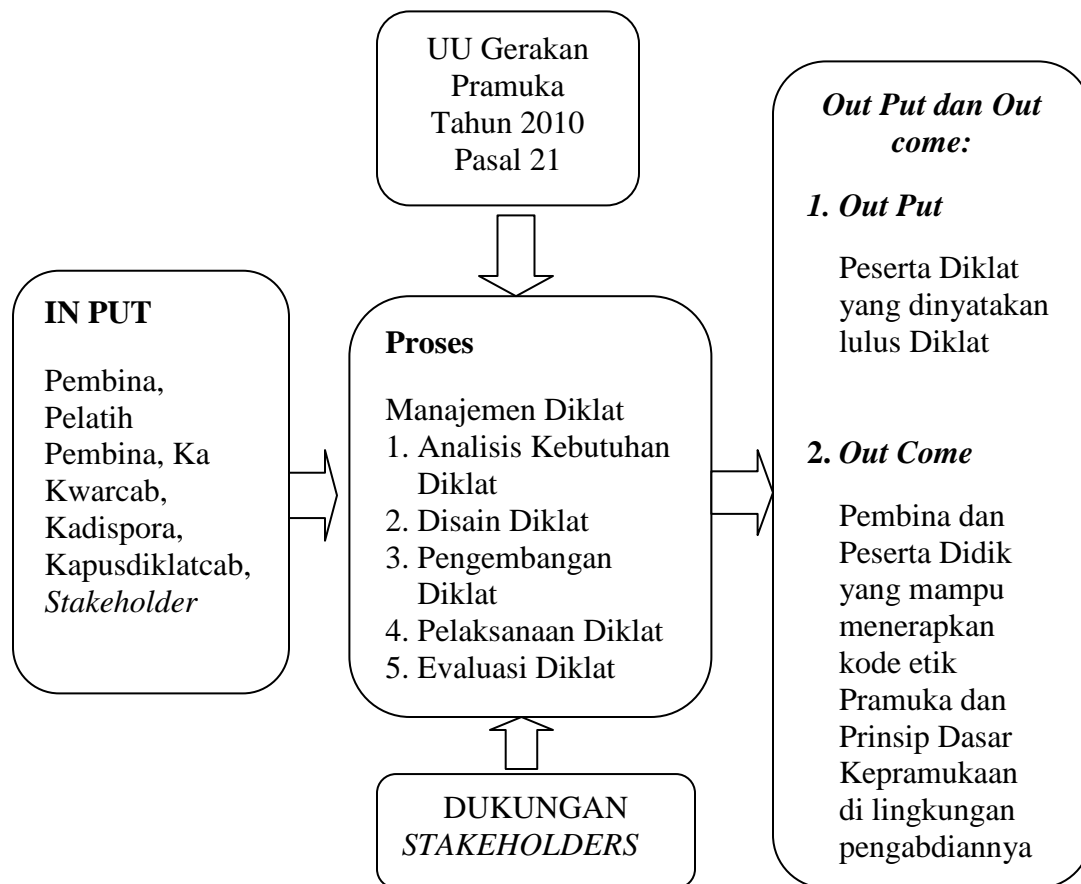
Menurut Eko Agus Alfianto, Bambang Swasto, H. Achmad Sudiro, (2004) Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kemampuan dan Kinerja Studi pada Karyawan Bagian Pemimpin Perjalanan Kereta Api PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VIII Surabaya, hasil analisis deskriptif jawaban responden menunjukkan adanya pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan. Semakin karyawan dilatih, maka akan semakin meningkat kemampuan serta kinerjanya.

2.8 Kerangka Pikir

Fokus pada penelitian ini adalah pada manajemen Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka di Pusat Pendidikan Dan Latihan Gerakan Pramuka Raja Basa. Implementasi Manajemen Diklat di Pusat Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka Raja Basa Kwartir Cabang Kabupaten Lampung Selatan, dilihat dari sisi manajemen diklat untuk mencapai tujuan penyelenggaraan Diklat di Pusat Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka Raja Basa Kwartir Cabang Kabupaten Lampung Selatan adalah mendidik dan melatih anggota dewasa dan anggota Muda dengan metode Kepramukaan merupakan input dari kegiatan Pendidikan dan Pelatihan melalui. Sementara proses kegiatan manajemen Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklatcab Raja Basa berupa rangkaian kegiatan Diklat yang terdiri dari kegiatan menganalisis kebutuhan Diklat, Mendisain kegiatan Diklat, mengembangkan kegiatan Diklat, pelaksanaan kegiatan Diklat dan diakhiri dengan kegiatan mengevaluasi kegiatan Diklat.

Pembina Pramuka, Majelis Pembimbing (anggota Dewasa) dan Peserta Didik yang terdiri dari Siaga, Penggalang, Penegak dan Pandega (Anggota Muda) yang akan diproses untuk mencapai tujuan Diklat yaitu anggota dewasa dan anggota muda yang mampu menerapkan kode etik Pramuka dan Prinsip Dasar Kepramukaan dilingkungan pengabdianya. Undang Undang Gerakan Pramuka Tahun 2010 pasal 21 merupakan payung hukum pelaksanaan Diklat yang diselenggarakan di lingkungan Pusat Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka

Raja Basa. *Stake Holder* yang terdiri dari Ketua Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Lampung Selatan, Ketua Majelis Pembimbing Cabang, Ranting dan Gugus Depan di Wilayah Kwarcab Lampung Selatan, Masyarakat luas, Kepala Dinas Pendidikan, dan Kepala Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Lampung Selatan mendukung pelaksanaan kegiatan Diklat yang dilaksanakan di Pusklatcab Raja Basa. Dukungan *Stakeholder* dalam pelaksanaan Diklat berupa dukungan moril dan materiil.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Pusat Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka Raja Basa Kwartir Cabang Kabupaten Lampung Selatan.